

Impacto del teletrabajo en el ámbito laboral colombiano, en tiempos de pandemia

Luz Liliana Rueda Montes¹

Resumen

El presente ensayo investigativo tiene por objetivo analizar cuál es el impacto del teletrabajo en el ámbito laboral colombiano, en tiempos de pandemia. Desde lo metodológico, el escrito se enmarca en una investigación cualitativa, con un método inductivo, un enfoque descriptivo – interpretativo; la técnica de recolección de información, revisión documental.

Entre los principales resultados se destaca.

Dadas las condiciones del mundo actual, mediado por las redes sociales y de comunicación global, el teletrabajo se ha convertido en una forma de organización laboral imprescindible. Ni qué decir en tiempos de pandemia, donde ha cobrado fuerza, entre otras cosas como una estrategia para contrarrestar la expansión del virus.

En Colombia, el contrato del teletrabajo se encuentra tipificado a partir de la Ley 1221 de 2008 y su decreto 0884 de 2012, adicional cuenta con pronunciamientos jurisprudenciales donde se ratifica su naturaleza, su importancia, sus modalidades y sobre todo el soporte legal que lo sustenta como una nueva forma de contratación que cuenta con todas las garantías laborales.

El teletrabajo sin lugar a dudas ha disminuido la pérdida de puestos de trabajo, pero ha traído consigo una serie de problemáticas de salud física, mental en los empleados. Así mismo, se están presentando incumplimientos en algunos artículos de la ley 1221 de 2008, lo que hace que ésta sea ineficaz en lo que respecta a la aplicabilidad.

¹ Licenciada en Educación Especial. Universidad de Manizales. Abogada. Universidad Luis Amigó. Estudiante Especialización en Seguridad Social. Universidad de Manizales. Correo Electrónico: lulirumo0212@hotmail.com

Palabras clave: Decreto 0884 de 2012, flexitrabajo, Ley 1221 de 2008, pandemia, teletrabajo.

Abstract

The objective of this research essay is to analyze the impact of teleworking in the Colombian workplace, in times of pandemic. From the methodological point of view, the writing is framed in a qualitative investigation, with an inductive method, a descriptive - interpretive approach; the information gathering technique, documentary review.

Among the main results stands out.

Given the conditions of today's world, mediated by social networks and global communication, teleworking has become an essential form of labor organization. Needless to say in times of pandemic, where it has gained strength, among other things as a strategy to counteract the spread of the virus.

In Colombia, the telework contract is typified by Law 1221 of 2008 and its decree 0884 of 2012, additionally it has jurisprudential pronouncements where its nature, its importance, its modalities and above all the legal support that sustains it is ratified. as a new form of hiring that has all the labor guarantees.

Teleworking has undoubtedly reduced the loss of jobs, but it has brought with it a series of physical and mental health problems in employees. Likewise, there are non-compliances in some articles of Law 1221 of 2008, which makes it ineffective with regard to applicability.

Keywords: Decree 0884 of 2012, flexitwork, Law 1221 of 2008, pandemic, telework.

Introducción

En el mes de marzo del 2020, el mundo se enfrenta a un aislamiento preventivo obligatorio, con motivo de la declaratoria de pandemia por la Covid – 19, situación que paralizó en buena

medida la actividad económica y aumentó las tasas de desempleo. Es por ello que el teletrabajo surge como una medida efectiva de los gobiernos para contener el contagio por Covid – 19.

Con el teletrabajo se facilita la continuidad de muchas actividades productivas y se garantizan los ingresos de los trabajadores, sin lugar a dudas, esta modalidad sirvió como contingencia, de lo contrario, las cifras de desempleo hubiesen sido más amplias.

Aunque es una buena opción, la manera improvisada como se dio el *flexitrabajo* en muchas empresas ha generado una serie de problemáticas que no se tenían previstas. La Encuesta Nacional Sindical (ENS, 2020) sobre las condiciones de trabajo en casa durante la pandemia, señala que los y las trabajadoras son quienes están asumiendo las mayores consecuencias, porque cargan el estrés de combinar la vida familiar con las actividades laborales, por ende, son los trabajadores quienes asumen el costo en materia de salud mental y adicional en la parte de los materiales que exige el desempeño de las actividades laborales bajo esta modalidad; con otro agravante, que muchas empresas solo cumplen con lo básico que deben responder como es el salario, otras disminuyen salarios o sencillamente incumplen con dicha obligación.

Con la expedición de las circulares 0018 y 0021, a través de las cuales se responsabiliza a las entidades públicas y privadas del diseño de medidas necesarias y específicas para continuar con su operación y mitigar el contagio de la Covid – 19, muchas empresas y entidades implementaron el trabajo remoto, sin que aún se tenga claridad en torno a las condiciones de protección que se deben adoptar en los hogares como lugares de *flexitrabajo*, sin tener en cuenta la materialización de riesgos psicosociales, la vulneración de la seguridad informática, posibles litigios jurídicos entre empleados y empleadores, entre otras consecuencias.

La idea de abordar el tema aquí propuesto, surge porque desde el ejercicio profesional como abogada, en los últimos meses se han incrementado los casos de demandas de los trabajadores hacia sus empleadores por vulneración de derechos laborales en tiempos de pandemia.

Justificación

El abordar el impacto del teletrabajo en el ámbito laboral, en tiempos de pandemia, es de importancia porque es un fenómeno que se ha empezado a visibilizar en los escenarios de la vida cotidiana, lo que hace que sea oportuno ahondar desde lo investigativo, porque permitirá

acercarse a la realidad del mundo laboral actual, cuando aún se encuentran vigentes medidas normativas con motivo de la pandemia, sobre la cual no se tiene certeza hasta cuándo será su duración.

Sin lugar a dudas es un tema de vanguardia porque al momento se están empezando a evidenciar las dificultades de una flexibilidad laboral que se asumió de manera rápida e intempestiva en el año 2020, como respuesta a una situación mundial coyuntural como lo es la pandemia.

La propuesta de la temática es novedosa, porque si bien se han adelantado algunos estudios referidos a la pandemia y a las condiciones laborales, no se han trabajado los impactos específicamente en Colombia.

Los resultados que se obtengan del presente ensayo de investigación le serán útiles no sólo a las personas que están vinculadas en actividades laborales de teletrabajo, que les sean vulnerados sus derechos, sino que de igual manera aporta al ejercicio profesional de los abogados porque es precisamente en este momento donde están empezando a visibilizarse los impactos del trabajo remoto en el ámbito laboral colombiano.

Capítulo 1. Planteamiento del Problema de Investigación

Estado del arte

Como parte de la revisión de antecedentes investigativos o estado del arte, se encontraron los siguientes estudios:

Un primer estudio denominado “El teletrabajo en tiempos de Covid – 19”, (2020), tiene por problemática central caracterizar el teletrabajo en Colombia, a partir de la declaratoria de pandemia por Covid – 19.

Afirman las autoras del trabajo investigativo, que actualmente el mundo se enfrenta a un fenómeno inusual, a un enemigo difícil de combatir, el Covid – 19, el cual ha obligado a las personas a cambiar completamente el estilo de vida, razón por la cual los empresarios han tenido

que incursionar en nuevas formas de trabajo para no entrar en pérdidas (Rodríguez Martín y Pardo Díaz, 2020).

Entre los principales resultados del documento en mención se resaltan:

En el contexto mundial, el teletrabajo ha tenido una amplia implementación, generando mayor utilidad económica y más puestos de trabajo a diferencia de Colombia, cuya participación aún es mínima y con mayor auge en las principales ciudades.

El teletrabajo permite el incremento de la productividad y la calidad de vida, siempre y cuando se sigan las recomendaciones para que la jornada no se extienda fuera del horario laboral pactado, disminuyendo de esta manera los índices de improductividad (Rodríguez Martín y Pardo Díaz, 2020).

Con el desarrollo tecnológico, queda demostrado que desde cualquier lugar del mundo es posible tener acceso a la información, que se hacen viables las comunicaciones, que es posible adquirir un producto y/o servicio, que es posible estudiar, son tantas las actividades que se pueden llevar a cabo con la tecnología, que no está lejano pensar que así será la contratación del futuro (Rodríguez Martín y Pardo Díaz, 2020).

El trabajo investigativo en referencia, aporta al desarrollo del presente ensayo información de gran valía con relación a la categoría del teletrabajo, eje central problémico, planteado en esta producción académica.

Un segundo texto, titulado “La Pandemia del Covid – 19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales”, (2020), elaborado por Jünger Weller, hace alusión a los cambios generados por la pandemia en los mercados laborales, en específico a las tendencias de destrucción, transformación y creación de empleos, la evolución de la productividad laboral y la desigualdad, así como el debate sobre las políticas sociales y laborales requeridas para hacer frente a los desafíos que emergen de dichas tendencias, con miras a una política de desarrollo sostenible e inclusivo (Weller, 2020).

Entre los principales resultados, señalados por el autor, se tiene:

La digitalización a corto y largo plazo, es una de las tendencias que más se ha visto marcada en los mercados laborales, como producto de la crisis sanitaria por el Covid – 19.

Entre las principales medidas de contención, tomadas a corto plazo con la implementación de la digitalización, están la destrucción de empleos, la transformación en la manera de trabajar, sobre todo en lo que al teletrabajo respecta, la generación de empleo, sobre todo en actividades que cubren necesidades básicas, algunas de ellas, facilitadas por plataformas digitales (Weller, 2020).

Muchos de los cambios que ha traído la digitalización, agudizan la desigualdad, porque se incrementan los riesgos de perder el empleo las personas con menores niveles de educación, integrantes de familias con bajos ingresos, minorías étnicas, entre otros (Weller, 2020).

A largo plazo, los cambios se verán materializados a través del teletrabajo; muy seguramente muchos empleos no se recuperen, aún en contextos de reactivación económica. Como se evidencia, el documento revisado aporta al desarrollo del presente escrito información referida a la pandemia y su incidencia en los mercados laborales, lo que sin lugar a dudas está relacionado con el énfasis previsto en este ensayo investigativo.

Un tercer documento titulado “Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis”, (2020), hace referencia a los cambios que se han experimentado a nivel mundial, con motivo del proceso de la expansión del Covid – 19, con énfasis en las transformaciones presentadas en las relaciones laborales y el cumplimiento de las obligaciones derivadas de éstas, “las cuales la gran mayoría de oportunidades ya no pueden cumplirse en el lugar de trabajo, sino de manera remota, producto del confinamiento obligado por la pandemia” (Buitrago Botero, 2020).

Entre los principales resultados, resalta el autor:

Con la implementación de la normatividad del teletrabajo en Colombia, además de la legislación foránea, se ha hecho posible identificar que la aplicación de la misma, involucra ciertas condiciones para el funcionamiento, tales como: “las condiciones laborales, aspectos de la seguridad social, los riesgos laborales, la seguridad de la información, la implementación de

herramientas tecnológicas, la protección de la información, la intimidad y los datos, entre otras” (Buitrago Botero, 2020).

Las Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones (Tics), sin lugar a dudas transforman el medio de relacionamiento laboral, mas no las condiciones laborales como la jornada de trabajo, salario, carácter laboral del teletrabajo, descanso, igualdad, voluntariedad, legislación aplicable, garantías sindicales y garantías de seguridad social y riesgos laborales (Buitrago Botero, 2020).

En época de crisis, el teletrabajo es una muy buena opción de transformación, de adaptación, de mejoramiento de la calidad de vida de las personas y por ende de las ciudades, países, sociedades (Buitrago Botero, 2020).

El trabajo investigativo reseñado, aborda la relación teletrabajo y pandemia, aspectos que de igual manera serán abordados en el presente ensayo, pero desde los impactos generados en el mundo laboral colombiano.

Descripción del Problema

La rápida expansión del virus Covid – 19, los impactos en la salud a nivel mundial, llevó a la Organización Mundial de la Salud a declararla como pandemia desde marzo del 2020. Son innumerables las restricciones impuestas por los diferentes gobiernos, desde restricciones de viajes, cuarentenas, confinamientos, aislamiento social, cancelación de eventos, cierre de establecimientos, entre otras.

Es de resaltar que, a diferencia de otras pandemias ocurridas en distintas épocas de la humanidad, la actual trae serias repercusiones socioeconómicas a nivel global, lo cual se ha complejizado por la desinformación a través de las redes sociales, los medios de comunicación, las tensiones políticas asociadas a las medidas tomadas por algunos gobernantes; a ello se suman los cierres parciales o totales de muchas empresas (Segura y Hernández, 2020), lo que sin lugar a dudas ha representado un desafío para toda la humanidad.

Las organizaciones, de igual manera, se han visto abocadas a afrontar desafíos, sobre todo en lo que concierne a mitigar los impactos en las operaciones productivas, comerciales,

financieras, por lo que han tenido que tomar medidas improvisadas en muchas ocasiones, con el fin de adaptarse a las nuevas dinámicas sociales; decisiones con afectaciones de trascendencia por la suspensión o cancelación de contratos laborales, con las respectivas repercusiones en la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

Vale la pena mencionar que no todas las organizaciones pueden transferir las actividades y funciones empresariales a las viviendas de sus trabajadores, ni suspender los procesos productivos durante el tiempo que dure la emergencia sanitaria. Hay procesos que requieren la presencia humana directa, especialmente en los sectores industriales, manufactureros, agrícolas y de servicios (Segura y Hernández, 2020).

Es precisamente el teletrabajo una de las alternativas que emerge en medio de la pandemia, aunque muchas empresas eran reacias a las prácticas de trabajo remoto, están tomando la decisión de hacer uso de las mismas. Si bien el teletrabajo no es nuevo, desde hace algunas décadas se ha implementado en algunos países con resultados eficaces, muchas otras naciones no se han atrevido a apostarle a dicho *flexitrabajo*, empero, con la necesidad de contener la propagación del virus y mitigar la rápida desaceleración de los procesos organizacionales, ha surgido como una alternativa urgente de aplicarse.

El teletrabajo surge en el mundo en el año de 1973, con el científico Jack Nilles, cuyo lema es “llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo” (Ministerio de las Tics, 2016), quien en medio de la crisis petrolera en Estados Unidos y buscando la manera de optimizar los recursos no renovables, encontró en el teletrabajo una solución para disminuir el tiempo de traslado de los trabajadores a su lugar de trabajo. Posteriormente, en la década de los 90’, la masificación vino con la llegada del internet, lo que facilitó el acceso a la información desde cualquier lugar del mundo (Rodríguez Martín y Pardo Díaz, 2020).

En América Latina, el *flexitrabajo* se impulsó en Argentina en el 2000, por la crisis de desempleo que afrontaron, surgieron nuevas formas de organización laboral que permitieron la disminución de costos de las empresas y por ende el fomento del empleo. En Uruguay, como consecuencia de la crisis en Argentina, se vieron en la obligación de explorar nuevos mercados y

gracias a la internet los productos y servicios pudieron llegar a otros países (Rodríguez Martín y Pardo Díaz, 2020).

En España, el teletrabajo surge en el año 2006, con la firma del Plan Concilia, con el cual se buscaba regular dicha modalidad laboral, como una forma de propender por el bienestar laboral, familiar, personal de los trabajadores. Para el caso colombiano, el Teletrabajo surge con la Ley 1221 del 2008.

Como puede evidenciarse, la modalidad de teletrabajo surge como alternativa de solución a crisis ya sea financieras, económicas, sociales, políticas o de salud, como es en el momento actual. Ahora bien, los modelos de trabajo remoto, requieren ser implementados con la debida precaución y tomando las debidas medidas de protección de la salud física y mental de los trabajadores. El implementar el teletrabajo de manera apresurada como lo ocurrido a partir del 2020, puede llegar a traer consecuencias en el mundo del trabajo.

Con base en todo lo anterior, surge la siguiente pregunta de investigación.

Pregunta

¿Cuál es el impacto del teletrabajo en el ámbito laboral colombiano, en tiempos de pandemia?

Objetivo general

Analizar cuál es el impacto del teletrabajo en el ámbito laboral colombiano, en tiempos de pandemia

Objetivos específicos

Describir los fundamentos jurídicos del teletrabajo en Colombia

Identificar las disposiciones normativas con relación al teletrabajo y/o trabajo en casa, en el marco de la pandemia por Covid 19.

Establecer los principales impactos del teletrabajo generados a partir de las medidas sanitarias adoptadas con motivo de la Covid 19 en Colombia

Capítulo 2. Fundamentación teórica y metodológica.

Fundamentación conceptual.

Teletrabajo. De acuerdo a lo expuesto en la Ley 1221 de 2008, consiste en una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, o por prestación de servicios a terceros, utilizando las tecnologías de la información y comunicación (Tics), como medio de contacto entre el trabajador y la empresa, sin que sea necesaria la presencia física del colaborador en un sitio específico.

Para las empresas, el reinventarse desde el *flexitrabajo*, implica el hacer un minucioso análisis de costos, liderazgo y comunicaciones. Algunos aspectos que pueden verse impactados positivamente son el ahorro de gastos en arriendos de oficinas, bodegas, mantenimiento de equipos e infraestructura, reducción en el consumo y pago de servicios públicos (Rodríguez Martín y Pardo Díaz, 2020).

De otro lado, para las pequeñas empresas, el cambio a modalidades como el teletrabajo, no siempre resulta ser la mejor opción, porque no tienen liquidez inmediata y tendrían que recurrir a préstamos con entidades bancarias para obtener la solvencia económica para adquirir las herramientas que los empleados necesitan (Rodríguez Martín y Pardo Díaz, 2020).

Por su parte para muchos trabajadores la flexibilidad laboral representa ahorro de tiempo, porque ya no tienen que desplazarse del hogar al lugar de trabajo, lo cual redundaría en espacios para compartir en familia. Podría afirmarse que, para los colaboradores, es una forma de equilibrar la vida profesional y personal, lo que redundaría en sentido de pertenencia con la empresa.

Cuando la empresa confía en sus empleados y les da la oportunidad de trabajar de forma remota, les delega responsabilidades de importancia, los motiva a que asuman retos, el efecto esperado es un trabajador comprometido y agradecido, lo que se convierte en un factor facilitador de la productividad.

Pandemia. Según la Organización Mundial de la Salud, pandemia se denomina a la propagación mundial de una nueva enfermedad (2009). Se produce una pandemia cuando surge un nuevo virus que se propaga con rapidez por todos los países, con el agravante que las personas no tienen inmunidad contra él.

Las pandemias pueden afectar a todos los grupos de edad, causando afecciones que se dan de manera espontánea y posteriormente se da una recuperación con o sin tratamiento médico. Por lo general, las pandemias afectan a la población más vulnerable, personas de la tercera edad o en otros casos aqueja a personas que padecen enfermedades y trastornos subyacentes.

Cuando se infecta buena parte de la población, aún si es pequeño el porcentaje de los que padecen la enfermedad grave, el número total de casos graves puede ser elevado (OMS, 2019).

Metodología

El presente ensayo se enmarca en un tipo de investigación cualitativa, porque busca acercarse a la realidad para ser leída desde adentro y comprenderla. “Percibe la vida social como la creatividad compartida de los sujetos. El hecho que sea compartida determina una realidad percibida como objetiva, viva, cambiante, mudable, dinámica y cognoscible para todos los participantes en la interacción social” (Martínez Rodríguez, 2011, p. 10).

Una característica de la investigación cualitativa es su interés por el contexto en el cual se dan los acontecimientos, para el presente caso el impacto del teletrabajo en el ámbito laboral colombiano en tiempos de pandemia.

El método que va acorde con la investigación cualitativa es el inductivo, es decir, que va de lo particular a lo general.

“Se trata del método científico más usual, en el que pueden distinguirse cuatro pasos esenciales: la observación de los hechos para su registro; la clasificación y el estudio de estos hechos; la derivación inductiva que parte de los hechos y permite llegar a una generalización; y la contrastación” (Pérez Porto y Merino, 2012).

Aunado a lo anterior, por enmarcarse en un método inductivo, privilegia la perspectiva emic, es decir, la lectura de realidad desde los actores sociales directos, para el presente caso, los autores de textos que aborden el tema del impacto del teletrabajo en el ámbito laboral colombiano, en tiempos de pandemia

El enfoque que prevalece es el descriptivo - interpretativo, porque hace intelecciones de acciones, lenguajes, hechos relevantes y los sitúa acorde con el contexto social más amplio (Martínez Rodríguez, 2011, p. 11), en el presente ensayo corresponde a los fundamentos jurídicos del teletrabajo, las disposiciones normativas con relación al teletrabajo en el marco de la pandemia por Covid – 19, así como los impactos del teletrabajo en el mundo laboral colombiano.

Interpretativo, porque no busca explicaciones casuales de la vida social y humana, sino profundizar el conocimiento y comprensión de las condiciones y características de una realidad (Martínez Rodríguez, 2011, p. 11).

Técnicas de recolección de información. Se utilizará la revisión documental, teniendo en cuenta que la información que se obtenga de esa revisión, son “la historia escrita de las acciones, experiencias y maneras de concebir ciertos fenómenos, situaciones y temas” (Gónima, 2012).

Cabe mencionar que una revisión documental es una técnica que depende fundamentalmente de la información que se obtiene sobre un determinado tema, este material al que se acude como fuente de referencia aporta investigaciones o da testimonio de una realidad. Basados en lo mencionado se debe realizar una exhaustiva recolección de información para posteriormente analizar e interpretar los datos de manera adecuada; logrando así contribuir a las categorías centrales de análisis (Hernández, Fernández y Baptista, 2006 citado por Anónimo, s.f).

Ahora bien, dicha técnica corresponde a:

“un proceso dinámico que consiste esencialmente en la recogida, clasificación, recuperación y distribución de la información. Aunque a nivel operativo el proceso de revisión documental se desarrolla de forma independiente al enfoque metodológico utilizado, no ocurre lo mismo con

su uso, sentido y presentación” (Latorre, Rincón y Arnal, 2003, p. 58 a partir de Ekman, 1989).

Desde una perspectiva cualitativa, la revisión de la literatura adopta una función más comprensiva y mucho menos prescriptiva. La diversidad de propuestas cualitativas hace que el uso de la revisión bibliográfica también sea variado (Delgado Amaya y Herreño Vargas, 2018).

Capítulo 3. Resultados

En el siguiente apartado se dará respuesta a los objetivos específicos previstos para el desarrollo del presente ensayo investigativo. Así las cosas, se tiene que:

Fundamentos Jurídicos del Teletrabajo en Colombia

Si bien el teletrabajo es una forma de contratación traída de Estados Unidos (Román Gravan, 2015), surge como una necesidad a partir del cambio en las formas de relación que trae consigo el desarrollo de las tecnologías y más específicamente el uso del internet.

La Constitución Política de 1991, no hace caso omiso a esta realidad y por eso da sustento a dicha figura contractual en el artículo 25 al señalar que “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado”. Al hacer referencia a las modalidades, el constituyente previó todas aquellas situaciones laborales, que por su naturaleza distan de la forma tradicional en la que se dan las relaciones laborales, toda vez que, en el teletrabajo, el trabajador ya no es aquella persona que ofrece su fuerza física en un lugar determinado proporcionado por un empleador, sino que este espacio no necesariamente coincide con la sede de la empresa, sino que puede ser la residencia del empleado, un café internet o cualquier otro espacio que cuente con los soportes tecnológicos que le permitan al trabajador desempeñar sus actividades tal y como si se tratara de una labor llevada a cabo en la empresa (Mendoza Benítez y Martínez de la Puente, 2015).

La protección que brinda la Constitución de 1991, se ve reforzada por el Convenio de la OIT de 2002, instrumento de derecho internacional que hace parte del cuerpo normativo de la Carta Política en virtud del artículo 93, por lo cual dicho “instrumento hace parte del orden interno, debido al bloque de constitucionalidad que en materia laboral ampara esta forma de contrato laboral” (Mendoza Benítez y Martínez de la Puente, 2015).

A nivel legislativo, la Ley 1221 de julio 16 de 2008, da a conocer las normas para promover y regular el teletrabajo. Es de mencionar, que las disposiciones normativas contenidas en dicha ley han dado sustento legal al teletrabajo, empero, de igual forma, han suscitado dificultades interpretativas manifiestas en la deslaboralización de las relaciones sustentadas por las tecnologías de la información y las telecomunicaciones.

El Decreto 0884 de abril 30 de 2012, reglamentario de la ley en mención, señala que el teletrabajo es un tipo de relación laboral, con lo cual se da énfasis a la interpretación que éste se ve como una modalidad de contratación que trae consigo todas las consecuencias jurídico laborales que ello implica.

Por su parte, la Corte Constitucional ha expedido sentencias que han reiterado la protección laboral de las relaciones cobijadas por esta modalidad contractual. Así las cosas, la Sentencia C – 337 de 2011, señala:

“Mediante la Ley 1221 de 2008, Colombia establece una legislación que garantiza los derechos laborales de los teletrabajadores, con el reconocimiento, de suma importancia, que se está en presencia de una verdadera relación laboral y, por tanto, se aplica en sus relaciones la legislación laboral colombiana. Ello se encuentra acorde con la tendencia internacional de regular esta nueva forma de subordinación, para evitar posibles abusos y el desconocimiento de los derechos laborales en aras de la eficiencia empresarial” (Corte Constitucional, 2011).

Con relación a la subordinación, como uno de los elementos constitutivos de la relación laboral, enfatiza:

“En efecto, a pesar de que el uso de las tecnologías de la comunicación y las telecomunicaciones en el marco de un contrato laboral, trae consigo una redefinición del

concepto de subordinación, ésta se presenta, aunque adopta de diversas maneras (por ejemplo, control a través de sistemas operativos), que incluso pueden ser más estrictas que las formas de subordinación tradicional” (Corte Constitucional, 2011).

Ahora bien, en lo que respecta a la protección integral de los teletrabajadores, afirma:

“Es por ello que el artículo 6 de Ley en estudio, establece medidas específicas que pretenden evitar el abuso del que puede ser objeto el teletrabajador en razón de la naturaleza especial de su labor. Así, se señala que no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante, la anterior, el Ministerio de la Protección Social deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo. De la misma manera, se garantiza el pago en las mismas condiciones que los empleados tradicionales y se ordena que la asignación de tareas permita el descanso creativo, recreativo y cultural.

El artículo 6, numeral 6 señala expresamente que la igualdad de trato debe verse especialmente reflejada en el derecho a: constituir o a afiliarse a las organizaciones sindicales que escojan y a participar en sus actividades, a la protección de la discriminación en el empleo; a una remuneración justa, a la protección por regímenes legales de seguridad social, al acceso a la formación, a la edad mínima en la admisión del empleo, a la protección a la maternidad, al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador, al mantenimiento de las condiciones de salud en el sitio de trabajo, a la voluntariedad en el desempeño del teletrabajo con la posibilidad de retornar al trabajo convencional, a la prohibición de imputar las fallas técnicas al empleado y al reconocimiento de horas extras cuando así lo requiera el patrono” (Corte Constitucional, 2011).

La Corte Constitucional, reconoce al teletrabajo como la nueva modalidad de contratación, como bien lo evidencia en el Sentencia C – 351 de 2013, al afirmar:

“La Ley 1221 de 2008 establece una nueva modalidad de contrato laboral denominada “el teletrabajo”, como un instrumento para la generación de empleo. El artículo 2 de la mencionada Ley define el teletrabajo como una forma de organización laboral “que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando

como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.” A su vez, precisa que el teletrabajador es la “Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios” (Corte Constitucional, 2013).

Pero la Corte no sólo reconoce la nueva forma de contratación denominada teletrabajo, sino que así mismo, las modalidades que de ella se derivan, así:

“Esta misma disposición regula el ejercicio del teletrabajo a través de tres modalidades: (i) los **autónomos**, que son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones, (ii) los **móviles**, trabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuya herramienta de trabajo son las tecnologías de la información y la comunicación en dispositivos móviles y (iii) los **suplementarios**, que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo en una oficina” (Corte Constitucional, 2013).

En la Sentencia en mención, la Corte comenta así mismo, que la finalidad del teletrabajo es la de crear herramientas que posibiliten el promocionar e impulsar este tipo de contratación, para ello la Ley 1221 de 2008, dispone la creación de una política pública la cual dará prelación a las personas en situación de discapacidad, población en situación de desplazamiento forzado, población en situación de aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, población en reclusión, personas con amenaza de su vida, entre otras (Corte Constitucional, 2013).

Disposiciones normativas con relación al teletrabajo y/o trabajo en casa, en el marco de la pandemia por Covid 19.

El mes de marzo del 2020, período en el cual se toman medidas como el confinamiento, para contrarrestar la pandemia, propicia una nueva regulación en Colombia en materia laboral. El teletrabajo, trabajo en casa, trabajo remoto, han tomado una especial relevancia debido a las

diferentes medidas tomadas por el gobierno y los empleadores, con el fin de disminuir los contagios por Covid 19.

En Colombia, existen dos tipos de trabajo a distancia: el teletrabajo y el trabajo remoto.

El teletrabajo, como bien se mencionó en el apartado anterior, está regulado por la Ley 1221 de 2008, permite que el trabajador preste sus servicios desde casa previo cumplimiento de ciertos requisitos a saber:

“Los requisitos del teletrabajo son: i) modificar el reglamento interno de trabajo, ii) reportar a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) las actividades que ejecutará el teletrabajador y el lugar en el cual se desarrollarán, iii) reportar al Ministerio del Trabajo, y iv) modificar el contrato de trabajo y/o celebrar un otrosí. En el teletrabajo es necesario que los empleadores garanticen el mantenimiento de los equipos, conexiones, programas, valor de la energía, y desplazamientos ordenados al trabajador para cumplir sus funciones. El empleador tiene la obligación de proveer las herramientas tecnológicas para que el teletrabajador pueda desempeñar sus funciones, no obstante, y como excepción, las partes pueden pactar que el empleado suministre el equipo informático” (Garrigues, 2021).

Ahora bien, el trabajo en casa fue establecido, en principio, como una modalidad ocasional y transitoria, que permite que el trabajador preste sus servicios desde casa, sin el lleno de los requisitos legales del teletrabajo.

El 11 de marzo del 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS), calificó el brote de Coronavirus (Covid – 19), como una pandemia; razón por la cual el gobierno nacional a través de la resolución 385 de marzo 12 de 2020, declara la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional.

Por su parte el Ministerio del Trabajo expidió la Circular No. 21 del 2020, alusiva a las medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención del Covid – 19 y de la declaración de emergencia sanitaria, en la cual se señala que se debe impulsar al máximo la prestación del servicio a través del teletrabajo y/o trabajo desde casa, entendida como trabajo ocasional, temporal y excepcional. La finalidad de dicha circular es recomendar una serie de

medidas que tanto empleador como trabajador pueden adoptar con el fin de evitar la pérdida del empleo, como lo es el teletrabajo y el trabajo en casa.

Uno de los aspectos que aclara la Circular No. 21 del 2020, es que el trabajo en casa no se debe equiparar con el teletrabajo, porque el primero no contiene ni los elementos, ni los requisitos, ni las formalidades establecidas en la Ley 1221 de 2008, ello en cumplimiento al artículo 6º Numeral 4 de dicha norma:

“Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual” (Ley 1221 de 2008).

El mero hecho que el trabajador realice las labores desde su domicilio o en un lugar distinto a su sitio de trabajo, de forma ocasional y temporal, no es posible catalogarse como teletrabajo; de ahí que el empleado continúa con las mismas condiciones de su contrato laboral como si estuviera de manera presencial (Ministerio del Trabajo, 2020).

En cuanto a las relaciones laborales, señala la Circular:

- El trabajo en casa implica una relación laboral y de subordinación entre el trabajador y el empleador permanecen vigentes. Así mismo, las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para quienes trabajan desde casa. Esto también aplica para los de teletrabajo.
- Las personas que trabajen en casa, realizarán las mismas labores que desempeñan cuando lo hacen de manera presencial. En caso de ser asignadas funciones diferentes a las asignadas en el contrato, deberá hacerse previo mutuo acuerdo de las partes
- No puede haber disminución salarial, bajo el pretexto que se hará desde la casa o de manera remota.
- Las actividades encomendadas por el empleador, se deben realizar de tal forma que permitan el descanso necesario al trabajador, con el fin de garantizar el que recupere fuerza laboral y que pueda compartir con su familia.

- Los empleadores deben garantizar el derecho a la dignidad humana del trabajador, igualdad de trato en cuanto al acceso a la información, derecho a la intimidad y privacidad de la persona que trabaja desde casa
- Respetar los derechos de los trabajadores en cuanto al horario de trabajo establecido en el contrato
- Respetar los lapsos de tiempo en cumplimiento de la lactancia
- El procedimiento disciplinario seguirá vigente
- El trabajo en casa se debe ajustar a las condiciones estipuladas en el Código del Trabajo en cuanto a la jornada laboral.
- Los empleadores y trabajadores se deben ceñir al horario y jornada de trabajo, con el fin de garantizar el derecho a la desconexión.
- Cuando a petición del empleador el trabajo en casa se debe desarrollar en una jornada laboral superior a la prevista en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, procederá al pago de horas extras y recargos por trabajo en dominicales y festivos, según sea el caso
- Las labores encomendadas al trabajador deben obedecer a la carga habitual de trabajo, sin sobrecargas adicionales.

Buena parte de éstas disposiciones aplican para el teletrabajo excepto la referida al cumplimiento de la jornada laboral, horas extraordinarias y trabajo nocturno.

Principales impactos del teletrabajo generados a partir de las medidas sanitarias adoptadas con motivo de la Covid 19 en Colombia

Si bien el teletrabajo en tiempos de pandemia ha representado una muy buena opción para no quedar desempleado, ésta ha traído una serie de implicaciones sobre todo en la salud física y mental de los trabajadores.

Según la Encuesta Nacional Sindical (2020), al indagar a algunos teletrabajadores de Colombia, señalaron que antes de la pandemia, un 75% mantenía una relación positiva entre lo

laboral y lo familiar. Empero, durante el período del confinamiento, el 66% de los teletrabajadores argumentaron aumento en las responsabilidades laborales, debido a un aumento del 62% en las reuniones virtuales y un 55% de éstas con una duración superior a lo habitual (Jiménez Restrepo y Hawkins, 2020).

Producto del mismo informe de la Encuesta Nacional Sindical (2020), el 87% de los teletrabajadores manifestaron haber cumplido con las responsabilidades de su trabajo, así: “49% declaró ser más productivo. 25% no presentaron cambios. 26% consideró que su productividad había bajado” (Jiménez Restrepo y Hawkins, 2020).

En lo que respecta a los espacios de trabajo, los empelados afirman: “el 53% cuenta con un espacio adecuado, un 33% consideran que el ambiente es poco adecuado, un 28% enfatizan que el espacio es inapropiado” (Jiménez Restrepo y Hawkins, 2020). Al indagar por la dotación, “el 63% manifestó no contar con una silla adecuada para trabajar, el 41% no tiene escritorio de trabajo, el 28% respondió que no cuentan con suficiente conexión a internet, el 64% manifestó no contar con audífonos ni micrófono” (Jiménez Restrepo y Hawkins, 2020).

Sin lugar a dudas, hay un incumplimiento de lo previsto en la ley, porque en la mayoría de los casos consultados, los empleadores no invierten en la adecuación de los espacios de trabajo de sus empleados, en la modalidad de *flexibilidad laboral*, por lo general, son los mismos trabajadores quienes asumen el costo locativo para cumplir con las actividades.

En materia de salud y bienestar del trabajador, un 14% manifestó haber recibido un kit de bioseguridad por parte de los empleadores. En lo que respecta a los impactos psicosociales, el panorama es bastante complejo.

De los encuestados, un “48% resalta que el estrés lo afecta de manera continua, un 41% sufre de ansiedad, un 35% afirma presentar depresión en algunas oportunidades y un 16% con frecuencia manifiesta depresión” (Jiménez Restrepo y Hawkins, 2020). Como alternativas de solución para las manifestaciones psicosociales, los teletrabajadores recurren a las siguientes alternativas: “4% consumo de sustancias psicoactivas, 8% consumo de medicamentos para la depresión o la ansiedad, 89% no están medicados” (Jiménez Restrepo y Hawkins, 2020).

Los problemas de salud física y mental que se están presentando en los teletrabajadores en Colombia, son un llamado de atención a dos aspectos fundamentales, uno de ellos a la necesidad de la desconectividad como derecho que tienen las personas contratadas bajo dicha modalidad, como bien lo señala la Ley 1221 de 2008 y en segunda instancia, el derecho a que no se estandaricen ni se incrementen horarios, dado que los teletrabajadores no cumplen una jornada laboral específica como lo hacen los presenciales.

Conclusiones /Recomendaciones

Dadas las condiciones del mundo actual, mediado por las redes sociales y de comunicación global, el teletrabajo se ha convertido en una forma de organización laboral imprescindible. Ni qué decir en tiempos de pandemia, donde ha cobrado fuerza, entre otras cosas como una estrategia para contrarrestar la expansión del virus.

En Colombia, el contrato del teletrabajo se encuentra tipificado a partir de la Ley 1221 de 2008 y su decreto 0884 de 2012, adicional cuenta con pronunciamientos jurisprudenciales donde se ratifica su naturaleza, su importancia, sus modalidades y sobre todo el soporte legal que lo sustenta como una nueva forma de contratación que cuenta con todas las garantías laborales.

Los teletrabajadores tienen igualdad de derechos que los trabajadores contratados por otra modalidad, ello en virtud a los artículos 13 y 25 de la Constitución Política, que protege el trabajo en todas sus modalidades.

El teletrabajo es una forma de organización laboral protegida y amparada por el derecho laboral, a las que le son aplicables el régimen de seguridad social integral y las demás disposiciones que no vayan en contravía de esta actividad, pero que se encuentren autorizadas por la normatividad vigente.

El teletrabajo sin lugar a dudas ha disminuido la pérdida de puestos de trabajo, pero ha traído consigo una serie de problemáticas de salud física, mental en los empleados. Así mismo, se están presentando incumplimientos en algunos artículos de la ley 1221 de 2008, lo que hace que ésta sea ineficaz en lo que respecta a la aplicabilidad.

Es importante realizar investigaciones referidas a la eficacia de la Ley 1221 de 2008, para saber en cuáles artículos se están dando incumplimientos por parte de los empleadores y /o por parte de los trabajadores.

Los empleadores deben diseñar estrategias de intervención desde la parte de salud y bienestar en el trabajo, para las personas que estén en la modalidad de teletrabajo, de tal manera que se contrarreste las problemáticas de salud física, mental y emocional, porque de lo contrario ello podría acarrear impactos en la salud pública.

Referente bibliográfico

- Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia. Bogotá D.C. Legis Editores.
- Buitrago Botero, D. M. (2020). Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis. *Revista CES Derecho*. Vol. 11. No. 1. Enero a junio de 2020. <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v11n1/2145-7719-cesd-11-01-1.pdf>
- Congreso de Colombia. (2008). Ley 1221 de julio 16 de 2008. Por el cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Bogotá D.C. Diario Oficial 47052 de julio 16 de 2008.
- Corte Constitucional. (2011). Sentencia C – 337 de mayo 4 de 2011. (MP) Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Bogotá D.C.
- Corte Constitucional. (2013). Sentencia C – 351 de junio 19 de 2013. (MP) Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Bogotá D.C.
- Delgado Amaya, LM. (2018). Revisión documental: El estado actual de las investigaciones desarrolladas sobre discriminación hacia personas con discapacidad auditiva en países latinoamericanos de habla hispana entre los años 2009 al primer trimestre de 2018. Corporación Universitaria Minuto de Dios – Regional Soacha. Facultad de Ciencias Humanas y Sociales. Programa de Psicología. Colombia.

- Ekman, P. (1989). The argument and evidence about universals in facial expressions of emotion. In H. Wagner & A. Manstead (Eds.), Wiley handbooks of psychophysiology. Handbook of social psychophysiology (p. 143–164). John Wiley & Sons.
- Garrigues. (2021). Teletrabajo: El Covid – 19 propicia una nueva regulación en Latinoamérica. https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/teletrabajo-covid-19-propicia-nueva-regulacion-latinoamerica
- Gónima, C. (2012). Revisión documental. Comunicación e Investigación 3. Facultad de Comunicación Social. UAO.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Recuperado de Revisión Documental | Delgado, L. & Herreño, M. P á g i n a 48 | 50 http://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigacion%20C3%B3n%20ta%20Edici%C3%B3n.pdf.
- Jiménez Restrepo, D.M; Hawkins, D. (2020). Las condiciones del teletrabajo durante la pandemia. Razón Pública. Para saber la verdad de lo que pasa en Colombia. <https://razonpublica.com/las-condiciones-del-teletrabajo-la-pandemia/>
- Martínez Rodríguez, J. (2011). Métodos de investigación cualitativa. En: Silogismo. Más que Conceptos. Revista de la Corporación Internacional para el Desarrollo Educativo. No. 8. Publicación Semestral. Julio – Diciembre de 2011. <http://www.cide.edu.co/doc/investigacion/3.%20metodos%20de%20investigacion.pdf>.
- Mendoza Benítez, S; Martínez de la Puente, M. (2015). Análisis del régimen jurídico del teletrabajo en Colombia. Universidad de Cartagena. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. <https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/2850/MONOGRAFIA%20TESIS%20TELETRABAJO.pdf;jsessionid=17EC16FF2861F39E2AA4BAF80DFF68E0?sequence=1>.
- Ministerio del Trabajo. (2012). Decreto No. 0884 de abril 30 de 2012. Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones. Bogotá D.C.
- Ministerio del Trabajo. (2020). Circular No. 0041 de 2 de junio de 2020. Lineamientos respecto del trabajo en casa. Bogotá D.C. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60876961/Circular+0041-2020.PDF/98d19065-352d-33d2-978e-9e9069374144?t=1591222484807>
- Organización Mundial de la Salud. (OMS). (2019). ¿Qué es una pandemia?. https://www.who.int/csr/disease/swineflu/frequently_asked_questions/pandemic/es/
- Pérez Porto, J; Merino, M. (2012). El método inductivo. Definición. <https://definicion.de/metodo-inductivo/>
- Rodríguez Martín, D.C.; Pardo Díaz, M.L. (2020). El teletrabajo en tiempos de Covid – 19. Universidad Católica de Colombia. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.

Especialización en Administración Financiera.
<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24640/1/ENSAYO%20El%20teletrabajo%20en%20tiempos%20de%20COVID-19.pdf>

Román Gravan, P. (2015). El teletrabajo. Universidad de Sevilla.
<http://tecnologiaedu.us.es/cursos/28/html/cursos/11/2.htm>

Segura, H; Hernández, D. (2020). Teletrabajo, prioridad más allá de la pandemia. Universidad de Antioquia. http://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/udea-noticias/udea-noticia!/ut/p/z0/fUw9DwExGP4rlhsvLc5hvBgkYjCI3HWRx7Xhpe1bvRI_32EQi-XJ8y2UqIXyuNMRidjD9rpR5X42X4yGVSHXsixKWZWbYjIdLcfbnRQrof4X-gc6X6-qEqpln8wjiTpwTLA3bZBJdL_qxM58-AsHnhO1hC6T77Unza_W1w4mEmtqGdbBIZmYyWSsSREHnDkPFRxJQ-cOXQ5rkQd4bRxBhItqnlPkO7Y!/

Weller, J. (2020). La pandemia del Covid – 19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. Comisión Económica para América Latina CEPAL. Cooperación Alemana. Naciones Unidas. Santiago.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf